

Orientation tout au long de la vie

Accompagner des parcours professionnels déstandardisés

Suite aux mutations du monde du travail, les carrières sont de plus en plus marquées par des soubresauts et des interruptions. Pour permettre aux individus de faire face à cette évolution, il faut mettre en place une formation et une orientation tout au long de la vie.

Par Jérôme Rossier, professeur ordinaire au Centre de psychologie du conseil et de l'orientation (CePCO) de l'Université de Lausanne

Différentes études montrent que les formes atypiques d'emploi augmentent dans plusieurs pays. Il s'agit par exemple d'emploi temporaire, de travail à temps partiel, voire de sous-emploi, de travail à la demande, de travail intérimaire, détaché ou sous-traité à des indépendants (avec le phénomène des auto-entrepreneurs) ou encore de l'«ubérisation» de la relation contractuelle avec du travail indépendant fourni par des travailleurs économiquement dépendants. En outre, dans certaines régions telles que l'Amérique latine, l'Asie ou l'Afrique, le travail informel reste très courant. Selon les données de l'Office fédéral de la statistique pour 2019, 7,3% des personnes actives en Suisse étaient en situation de sous-emploi et souhaitaient augmenter leur taux d'activité; 74% d'entre elles étaient des femmes (cf. graphique). On observe aussi un accroissement très important du travail effectué à distance grâce aux technologies numériques, tendance qui s'est accentuée avec la crise sanitaire actuelle.

L'économie des plateformes offre également des emplois atypiques (exemple: le *crowdwork*), qui ne sont parfois ni déclarés ni soumis aux cotisations sociales, donc sans couverture sociale. Ce type de travail existe dans différents secteurs économiques tels que l'hébergement (Airbnb, par exemple), les transports (Lyft) ou la livraison (Uber Eats). Cette externalisation de tâches sans réglementation constitue de toute évidence une précarisation importante pour les travailleurs.

La continuité s'effrite

Cette diversité croissante de formes de travail alimente le développement de trajectoires professionnelles atypiques qui

manquent parfois de continuité, en raison d'interruptions, et qui peuvent connaître des transitions latérales; ces dernières impliquent un changement important dans la nature du rôle, de l'activité ou des responsabilités professionnelles. Ces trajectoires peuvent être bénéfiques pour certains ou source d'incertitude et de précarité pour d'autres. Si l'on observe effectivement une déstandardisation des parcours professionnels, la plupart des travailleurs en Suisse aspirent toujours à un emploi continu. Par ailleurs, une bonne partie d'entre eux ont toujours une carrière plutôt traditionnelle, avec peu de transitions. C'est en particulier le cas des personnes ayant un niveau socioéconomique moyen ou supérieur.

La déstandardisation des parcours professionnels entraîne notamment une augmentation des emplois atypiques, mais elle offre aussi de nouvelles opportunités grâce au développement des technologies digitales. Elle est la conséquence d'une profonde mutation du monde du travail, qui résulte à son tour de différentes transformations. On peut notamment citer le développement de l'économie des services qui représente la moitié des emplois au niveau mondial, avec des fluctuations importantes de la demande. Dans ce secteur, le travail peut facilement être sous-traité ou délocalisé. En augmentant la concurrence et la fragmentation de la production, la mondialisation génère aussi un recours croissant à la sous-traitance. Les développements technologiques, surtout dans les domaines du numérique, de la logistique et de l'automatisation de la production, permettent à l'économie de profiter pleinement de cette globalisation.

Insécurité au travail

L'impact de ces changements contextuels a été amplifié par de nouvelles stratégies organisationnelles qui font davantage appel aux emplois atypiques et notamment à la sous-traitance. Cette tendance est favorisée par la déréglementation partielle du marché du travail et la perte d'influence des partenaires sociaux. Ces changements socioéconomiques ont aussi un impact important sur les entreprises: ils peuvent menacer leur existence et les incitent à se restructurer en permanence. Cette mutation-là tend à augmenter le sentiment d'insécurité au travail, dont les liens avec la santé et le bien-être sont bien documentés. En effet, l'insécurité et l'insertion professionnelle ont un lien de réciprocité avec la santé, comme l'a montré une étude du CePCO. Cette insécurité au travail peut être induite par la crainte de perdre son emploi, par une rémunération qui ne permet pas de subvenir aux besoins familiaux, par l'absence de sécurité sociale ou encore par des conditions de travail ou des horaires inadéquats. Tel que défini par l'Organisation internationale du travail (OIT), un travail décent devrait au contraire permettre d'accéder à un certain sentiment de sécurité qui favorise une existence digne.

La pandémie de coronavirus accentue davantage l'impact des conditions précaires auxquelles certains travailleurs sont confrontés. Elle semble exacerber les disparités et les inégalités sociales, à l'image d'autres crises que nous risquons de devoir gérer à l'avenir, qui sont liées aux défis climatiques, sanitaires et sociaux. Si, en Suisse, l'intervention de l'État semble avoir atténué le phénomène de cumul des vulnérabilités, cela n'a pas

été le cas partout. En outre, la crise du coronavirus et les mutations évoquées se produisent dans une société qui veut promouvoir l'inclusion et le respect des différences, mais qui en même temps offre peu de structures et de repères. Cette société est décrite par certains chercheurs à l'aide du concept de modernité liquide; elle est de nature à augmenter un sentiment général d'insécurité.

Une vision tout au long de la vie

Dans son rapport 2019 sur l'avenir du travail, l'OCDE constate qu'un nombre important d'adultes n'ont pas les compétences requises pour les emplois générés par cette mutation profonde du marché du travail. Pour cette raison, la formation tout au long de la vie demeure une priorité. Celle-ci doit permettre aux individus de rester employables tout au long de leur parcours professionnel. Une attention particulière doit être apportée aux personnes les plus vulnérables, notamment les moins qualifiées, qui ne bénéficient guère de ces dispositifs de formation, qui occupent des emplois atypiques ou qui travaillent dans des secteurs particulièrement impactés par la mutation du marché du travail (exemple: le domaine de l'imprimerie). En Suisse, le développement d'une formation professionnelle

pour adultes, donnée en cours d'emploi, semble devenir indispensable. On sait que l'employabilité tend à diminuer à partir de 40 ans, notamment dans un marché du travail dynamique; la formation tout au long de la vie devrait aider les individus à rester actifs dans leur secteur. Cependant, lorsque des personnes sont contraintes de changer de secteur d'activité, elles doivent parfois non seulement reprendre une formation, mais aussi se repositionner sur le marché du travail. Dans certaines situations, ce repositionnement peut être difficile, notamment pour les personnes ayant moins de ressources. Dans ce cas, un accompagnement ou une orientation tout au long de la vie peut être nécessaire. La complémentarité entre la formation et l'orientation tout au long de la vie est essentielle pour aider les personnes, surtout les plus vulnérables, à évoluer dans un environnement changeant.

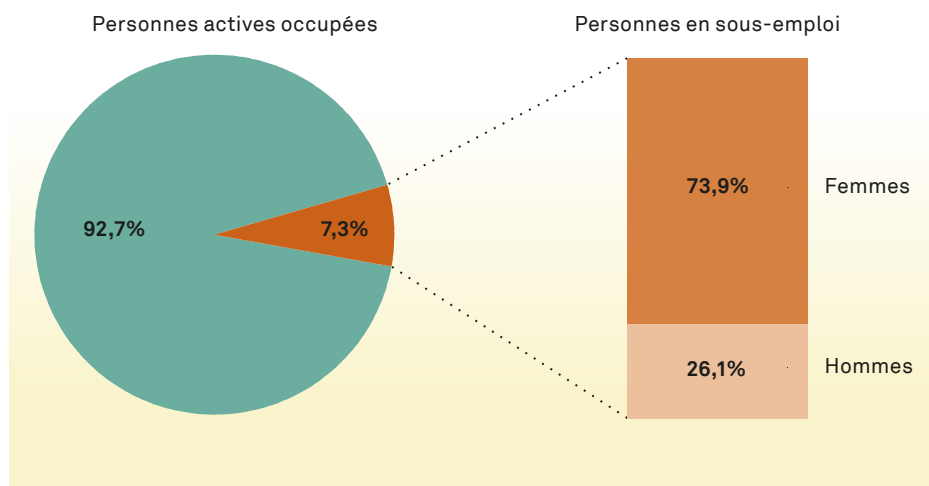
Actions politiques nécessaires

Afin de relever les défis associés aux mutations environnementales, sociales et économiques, il est indispensable que nos sociétés proposent un large spectre d'actions, notamment collectives ou globales, pour lutter par exemple contre le réchauffement climatique, mais aussi pour promouvoir

l'apprentissage tout au long de la vie. Il faut ainsi développer des politiques publiques en vue de promouvoir une formation et une orientation tout au long de la vie, à l'image de ce que le SEFRI développe en termes de conseil et d'orientation pour les plus de 40 ans ou concernant la certification professionnelle pour adultes. Ces projets se font sur mandat du Conseil fédéral et sur la base des souhaits des partenaires sociaux.

Par ailleurs, tant l'OCDE que l'OIT soulignent que la protection sociale doit être adaptée aux mutations de l'emploi, en offrant également une sécurité aux travailleurs indépendants, temporaires, affiliés aux plateformes numériques ou encore exerçant à temps partiel. Il y a là des efforts considérables à faire, en particulier pour réguler le marché du travail atypique et pour lutter contre la concurrence déloyale. Si une déstandardisation des parcours professionnels est associée à une augmentation de la précarité et des transitions qui restent des périodes de vulnérabilité, il est important que les services publics viennent apporter une sécurité que les parcours ne pourraient plus offrir, en accompagnant notamment ces transitions. Ce type de dispositif permet de promouvoir la résilience, une attitude proactive et une action collective, au niveau tant individuel que sociétal. Qui plus est, il semble être de nature à promouvoir une vie décente pour tous, la paix sociale et la capacité à relever ensemble les défis de notre siècle.

Sous-emploi en 2019



Quelque 7,3% des personnes actives en Suisse sont en sous-emploi et aimeraient travailler plus. Les trois quarts sont des femmes.
Source: OFS (2020)

Bibliographie complète disponible sur www.panorama.ch/revue > Download